



DYREKTOR GENERALNY
Służby Więziennej

DG-590/08

Warszawa, dnia 04 września 2008r.

OGÓLNY SZYBNIK
KOD DOKUMENTU

762 Kuczek

Pan
Wiesław Siewierski
Przewodniczący
Forum Związków Zawodowych
Plac Teatralny 4
85-069 BYDGOSZCZ

W nawiązaniu do uwag zgłoszonych do projektu ustawy o Służbie Więziennej przez Forum Związków Zawodowych w piśmie z dnia 12 sierpnia 2008r. (l. dz. FZZ IV/561/12/08), uprzejmie informuję, jak niżej:

Przede wszystkim, na wstępie pragnę podziękować za zainteresowanie projektem ustawy o Służbie Więziennej i bardzo wnikliwą analizę jej treści, o czym świadczy choćby liczba zgłoszonych uwag i propozycji. Jest to niezwykle ważna dla funkcjonariuszy Służby Więziennej regulacja, z uwagą śledzona przez środowisko więzienników. Wiele spostrzeżeń FZZ zostało uwzględnionych, jako bardzo zbliżonych do stanowiska strony służbowej. Ze względów praktycznych, poniżej omówione zostały jedynie te propozycje i uwagi, które nie zostały uwzględnione.

I tak:

Uwaga 3 dotycząca wprowadzenia kadencyjności na stanowiskach kierowniczych w Służbie Więziennej.

W ocenie projektodawców, sugerowanie, że fakt pełnienia służby na stanowiskach kierowniczych w Służbie Więziennej ponad 5 lat służby sprzyja powstawaniu korupcji, nepotyzmu, kumoterstwu, czy mobbingowi, wydaje się nieuzasadnione. Takie podejście strony związkowej jest również krzywdzące dla tych kierowników jednostek, którzy swoim doświadczeniem i profesjonalizmem w działaniu gwarantują stabilność i ciągłość realizacji zadań służbowych w jednostkach, z zachowaniem praworządności i prawidłowego toku służby.

Wprowadzenie kadencyjności na stanowiskach kierowniczych może wpłynąć na dezorganizację służby, obniżenie poziomu wykonywanych obowiązków służbowych, ciągłą wymianę kadry (nowy przełożony ma prawo wymienić także kierowników działów w podległej mu jednostce), która musi zdobyć odpowiednie doświadczenie, wynikające ze złożoności nowych zadań na stanowiskach kierowniczych. Aktualnie i tak od kilku lat następuje szybka wymiana kadry kierowniczej w wyniku naturalnego ruchu kadrowego oraz odmłodzenie całego stanu osobowego funkcjonariuszy, ponieważ blisko 40% kadry ma staż w służbie poniżej 5 lat, a powyżej 15 lat jest już tylko ¼ załogi.

Mając także na uwadze, że wyżsi przełożeni mogą w każdym czasie odwołać kierownika jednostki, bądź wszcząć czynności służbowe i dyscyplinarne w przypadku powzięcia informacji, iż zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przewinienia, resort sprawiedliwości proponuje zdecydowanie odrzucić uwagę.

Uwaga 4 dotycząca uzgadniania ze stroną związkową regulaminów Dyrektora Generalnego Służby Więziennej w sprawach zasad etyki zawodowej i zasad postępowania i zachowania się funkcjonariuszy. Regulamin dot. zasad etyki zawodowej, jak każdy inny akt wewnętrzny, podlega uzgodnieniom wewnętrznym i Związek na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) ma prawo zgłosić opinię do takiego aktu.

Uwaga 5 dotycząca zastąpienia wymogu posiadania wykształcenia wyższego zawodowego dla korpusu chorążych wykształceniem średnim.

W ocenie projektodawców uwaga o zastąpieniu wymogu posiadania wykształcenia wyższego zawodowego, dla korpusu chorążych, wykształceniem średnim, jest nietrafna i do odrzucenia. Podział na stanowiska oficerskie, chorążackie i podoficerskie oraz uzależnienie mianowania na te stanowiska od spełnienia wymogu posiadania odpowiedniego wykształcenia magisterskiego (lub równorzędnego), wyższego zawodowego i średniego, nie zmienia zasadniczo aktualnej struktury służby w dziale ochrony. Na przykład na podstawie obowiązujących przepisów, a w szczególności rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 stycznia 2003 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, jakim powinni odpowiadać funkcjonariusze Służby Więziennej (Dz.U. Nr 14, poz. 142), do zajmowania typowego stanowiska w dziale ochrony przewidywany jest alternatywnie wymóg wykształcenia wyższego magisterskiego lub wyższego zawodowego (np. dowódca zmiany), wyższego zawodowego lub średniego (zastępca dowódcy zmiany, starszy oddziałowy, oddziałowy). Funkcjonariusz zajmujący stanowisko oddziałowego może być członkiem korpusu chorążych, gdy posiada wykształcenie wyższe zawodowe albo korpusu podoficerskiego, gdy posiada wykształcenie średnie. Stanowisko oddziałowego może być zarówno zajmowane przez podoficera, jak i chorążego. Taki układ stanowisk, który przewiduje możliwość mianowania na stanowisko oddziałowego zarówno podoficera, jak i chorążego, przewidują również założenia do nowego rozporządzenia, tzw. taryfikatora, który zostanie wydany na podstawie projektu ustawy. Możliwość dalszego awansu w stopniu przez podoficera i przejścia do korpusu chorążych mobilizuje funkcjonariuszy tego działu do podnoszenia swoich kwalifikacji ogólnych.

Ponadto ilość stanowisk „oficerskich, chorążackich i podoficerskich” w poszczególnych działach, też w administracji, ustala kierownik jednostki zarządzeniem organizacyjnym, uwzględniając potrzeby służby, posiadane środki finansowe i zasady polityki kadrowej ustanawianej przez Dyrektora Generalnego Służby Więziennej.

Szytywne określenie wymogów w zakresie wykształcenia do mianowania na stanowiska oraz nadania stopnia służbowego sprzyja podniesieniu rangi stopni w poszczególnych korpusach oraz kształtowaniu właściwej polityki kadrowej kadry, zgodnie z hierarchiczną strukturą Służby Więziennej. Podział na korpus chorążych, w którym funkcjonariusze będą posiadali wykształcenie co najmniej wyższe zawodowe,

wymusza również aktualne nasycenie kadry funkcjonariuszami posiadającymi wyższe wykształcenie, np. na 25 917 funkcjonariuszy wyższe zawodowe posiada 2.308 funkcjonariuszy, a wyższe magisterskie 7.658.

Uwaga 6 dotycząca skrócenia czasookresów oczekiwania na ewentualny awans w stopniu służbowym.

Należy pamiętać, że skrócenie okresów wysługi w stopniach w znacznym stopniu wpłynie na podwyższenie przewidywanych kosztów budżetu, a ponadto osiągnięcie maksymalnych stopni w poszczególnych korpusach przed upływem 15 lat, może wpłynąć demotywująco na funkcjonariuszy i przyczynić się do występowania funkcjonariuszy ze służby, ponieważ każdy z funkcjonariuszy w tym okresie osiągnie maksymalne stanowisko i docelowy stopień służbowy. Ponadto projekt ustawy przewiduje, że funkcjonariusz może otrzymać stopień także przed terminem wyznaczonym w ustawie.

Uwaga 9 dotycząca wpisania do projektu ustawy nowych dodatków do wynagrodzenia funkcjonariuszy.

W ocenie projektodawców uwaga do odrzucenia. Powyższa zmiana wpłynie na znaczne podwyższenie przewidywanych kosztów budżetu, ponieważ wprowadza nową grupę dodatków dotychczas nieokreślonych i dla bliżej nieokreślonej grupy funkcjonariuszy.

Uwaga 11 dot. wprowadzenia obligatoryjnej zasady powierzania obowiązków służbowych.

Zarówno powierzenie obowiązków na innym stanowisku, jak i powierzenie w ramach zastępstwa powinno mieć charakter fakultatywny.

Przełożony w przypadku nieobecności funkcjonariusza może rozdzielić jego zakres zadań na kilku funkcjonariuszy i nie musi być zobowiązany (w każdym przypadku skierowania funkcjonariusza na urlop lub pobytu na zwolnieniu lekarskim), powierzać obowiązki innemu funkcjonariuszowi. Ponadto instytucja powierzenia obowiązków nie dotyczy tylko przypadków związanych ze stanowiskami kierowniczymi, a więc przepis powinien być na tyle elastyczny, aby przewidywał jak największą i możliwą ilość przypadków.

Zasadą wyrażoną w tym przepisie jest otrzymywanie przez funkcjonariusza uposażenia, które nie może być obniżone w stosunku do otrzymywanego przed powierzeniem. W przypadku uwzględnienia uwagi Związku i przyjęcia, jako zasady otrzymywania uposażenia adekwatnego do zajmowanego/powierzonego stanowiska, może zaistnieć sytuacja, że funkcjonariusz, np. młodszy inspektor, będzie wykonywał obowiązki na niższym stanowisku, np. starszego strażnika, na którym przysługuje niższe uposażenie, co jest praktykowane, np. w celu likwidacji nadgodzin w służbie ochronnej. Natomiast w przypadku powierzenia obowiązków na wyższym stanowisku, np. kierowniczym, funkcjonariusz w okresie powierzenia ma przyznane uposażenie adekwatne do zajmowanego na ten okres stanowiska służbowego.

Uwaga 12 dotycząca obligatoryjnego przenoszenia funkcjonariusza zwolnionego z dotychczas zajmowanego stanowiska do dyspozycji przełożonego. Kwestie merytoryczne związane z oddelegowaniem poza służbę w kraju lub za granicą, uregulowane są w przepisach art. 72 – 73 tej ustawy. Pozostałe kwestie, w tym uposażenia, reguluje w całości art. 64, a inne art. 216 ustawy. Resort

sprawiedliwości opowiada się za fakultatywnością tego rozwiązania, ponieważ nie w każdym przypadku konieczne jest przeniesienie funkcjonariusza do dyspozycji innego przełożonego.

Uwaga 15 dot. przeniesienia przepisu art. 106 do rozdziału o stopniach służbowych. W ocenie projektodawców uwaga do odrzucenia. Umieszczenie art. 106 w rozdz. 12 „Ustanie stosunku służbowego funkcjonariuszy”, ściśle wiąże się z zakresem regulacji dot. używania i utraty stopnia, w związku z ustaniem i wygaśnięciem stosunku służbowego, co przemawia za pozostawieniem tego przepisu w tym rozdziale.

Uwaga 16 odnosi się do stworzenia możliwości odwoływania się funkcjonariuszy od opinii o służbie – uwaga częściowo uwzględniona. Projekt przewiduje możliwość sprostowania opinii.

Uwaga 17 dotyczy współdziałania jednostek służby medycyny pracy z komisjami lekarskimi i z organizacjami związkowymi.

Podobna regulacja istnieje w ustawie z dnia 27 czerwca 1997r. o służbie medycyny pracy, gdzie wprost wskazuje się na konieczność współpracy jednostek służby medycyny pracy ze związkami zawodowymi. Dlatego też z punktu widzenia poprawności techniki legislacyjnej uwaga nieuwzględniono.

Uwaga 18 dotycząca wpisania do projektu ustawy przepisu kategorycznie stwierdzającego „przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu”.

Kwestie związane z przeciwdziałaniem mobbingu ujęte aktualnie są w regulaminie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej dot. tzw. zasad etyki zawodowej i taką regulację przewiduje się również w regulaminie w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy SW, który wydany będzie na podstawie projektowanej ustawy. Za takim rozwiązaniem przemawia specyfika wszystkich służb mundurowych, których działanie oparte jest na hierarchicznym podporządkowaniu i konieczności wykonywania rozkazów i poleceń służbowych. Każdy funkcjonariusz nie jest pozbawiony obrony i ma możliwość - po wyczerpaniu drogi służbowej - wystąpić z powództwem do sądu pracy; każdy zgłoszony przypadek przez funkcjonariuszy jest szczegółowo badany i wyjaśniany przez stronę służbową.

Uwaga 23 dotyczy obligatoryjnego wykorzystania przez zwalnianego funkcjonariusza urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym, jeśli zwolnienie następuje w pierwszym półroczu.

Uwaga w ocenie projektodawców do odrzucenia. Uwzględnienie uwagi zakłada zwiększenie kosztów budżetu oraz w założeniu konieczność przewidywania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlopu wypoczynkowy funkcjonariuszom odchodzącym ze służby, którzy będą zobowiązani tylko do proporcjonalnego wykorzystania urlopu. W przypadku odejścia funkcjonariusza posiadającego uprawnienia emerytalne, funkcjonariusz taki odchodząc z końcem lutego, zobowiązany byłby tylko do wykorzystania niepełnych 3 dni urlopu, z przysługującego mu bieżącego urlopu w wymiarze 35 dni w nowym roku kalendarzowym (po 15 latach służby dodatkowo 9 dni urlopu). Art. 144 w aktualnym brzmieniu wymusza maksymalne wykorzystanie płatnego urlopu w naturze, pod warunkiem, że w okresie do dnia zwolnienia, przełożony udzieli mu tego urlopu – co już pośrednio zakłada odpowiednią proporcjonalność. Konieczność zabezpieczenia

prawidłowego toku służby oraz przekazania obowiązków, uniemożliwia w praktyce wykorzystanie przez funkcjonariusza urlopu w całości, w tak krótkim okresie, tym bardziej, że w pierwszych trzech miesiącach funkcjonariusz może posiadać jeszcze niewykorzystany urlop zaległy oraz do „odebrania” wolne za „nadgodziny”. Do decyzji funkcjonariusza pozostaje wybór, czy bardziej korzystne jest dla niego odejście w pierwszych dwóch miesiącach służby + ewentualny ekwiwalent za niewykorzystany urlop w całości, ale z uzyskaniem waloryzacji emerytury, czy też w terminie późniejszym, po wykorzystaniu płatnego urlopu w naturze, ale z wyższą kwotowo nagrodą roczną i tzw. „mundurówka”. Przepis nie narusza także konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, ponieważ wymiar urlopu wypoczynkowego w służbie jest wyższy niż na zasadach ogólnych, ponieważ funkcjonariuszowi przysługuje ewentualnie płatny ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany przed zwolnieniem urlop bieżący i zaległy. Funkcjonariusz przechodzi ponadto na płatne zaopatrzenie emerytalne.

Uwaga 24 dotyczy ustawowego określenia konieczności zwrotu kosztów funkcjonariuszowi, któremu wstrzymano wykorzystanie urlopu.

W ocenie projektodawców wprowadzenie tej uwagi spowoduje nieuzasadnione zwiększenie wydatków z budżetu państwa. Należy nadmienić, że przyjęte w projekcie rozwiązania są analogiczne do rozwiązań stosowanych w Policji.

Uwaga 25 dotycząca obligatoryjnego udzielania przez przełożonych zezwolenia na podjęcie przez funkcjonariuszy dodatkowego zajęcia zarobkowego poza służbą.

Strona służbowa skłania się do pozostawienia fakultatywności i pozostawienia w kompetencji przełożonego problematyki wyrażania zgody na podejmowanie zajęcia zarobkowego poza służbą. Niedopuszczalne jest natomiast przyjęcie, aby taka zgoda była w formie decyzji, sprawy te nie należą do zakresu spraw osobowych oraz administracyjnych, od których funkcjonariuszowi przysługuje odwołanie, jak to jest ujęte w art. 215 ustawy, ale ściśle do uznania przełożonego i w zakresie podległości służbowej. Funkcjonariusz nie jest pozbawiony możliwości złożenia w trybie skargowym skargi do wyższego przełożonego, w przypadku odmowy zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, pod warunkiem spełnienia przez funkcjonariusza przesłanek wskazanych w art. 160 ust. 2.

Uwaga 26 dot. wykreślenia przepisu obligującego funkcjonariusza do uzyskania zgody Dyrektora Generalnego SW na członkostwo w organizacjach zagranicznych.

Projektodawcy skłaniają się jednak do pozostawienia obowiązku informowania przełożonych przez funkcjonariuszy o przynależności do stowarzyszeń krajowych, działających poza Służbą, jak również, zezwolenia na uzyskanie przynależności do organizacji lub stowarzyszeń zagranicznych lub międzynarodowych, ze względu na zróżnicowany charakter działalności tych organizacji. Przełożeni powinni posiadać informację o przynależności podległych im funkcjonariuszy do stowarzyszeń krajowych i międzynarodowych.

Uwagi 27 i 28 dotyczące przepisów mieszkaniowych. Projektodawcy zdecydowali o przywróceniu do projektu ustawy standardowych rozwiązań

mieszkaniowych, które występują we wszystkich pragmatykach służb mundurowych (oraz w aktualnie obowiązującej ustawie o Służbie Więziennej).

Uwaga 29 dotycząca sprecyzowania przesłanki uprawniającej dzieci poległego w czasie służby funkcjonariusza do pomocy w zakresie wykształcenia oraz do objęcia tą formą pomocy dzieci wszystkich zmarłych funkcjonariuszy – uwaga częściowo uwzględniona. Przeredagowano przepis tak, aby wyeliminować wątpliwości – proponowana w projekcie forma pomocy ma mieć zastosowanie tylko do kształcenia dzieci funkcjonariuszy, którzy ponieśli śmierć w związku ze służbą. Natomiast uwzględnienie uwagi Związku i przyznanie pomocy wszystkim dzieciom zmarłych funkcjonariuszy spowoduje znaczny wzrost kosztów budżetu.

Uwaga 32 dotyczy wpisania do projektu ustawy obowiązku zasięgania stanowiska organizacji związkowej w sprawach związanych z przyznawaniem zapomóg pieniężnych dla funkcjonariuszy, których warunki bytowe uległy znacznemu pogorszeniu.

Nie do przyjęcia jest, aby w postępowaniu przy przyznawaniu funkcjonariuszowi zapomogi pieniężnej należało obligatoryjnie uwzględniać stanowisko organizacji związkowej. Funkcjonariusze składając wniosek o przyznanie zapomogi muszą udokumentować sytuację materialną swoją i swojej rodziny, uzasadniającą znaczne pogorszenie ich warunków bytowych. Strona służbowa zdecydowanie przeciwstawia się, aby organizacja związkowa miała wgląd w „dane wrażliwe” dotyczące sytuacji majątkowej funkcjonariuszy i ich członków rodziny, a często również danych dotyczących zdrowia tych osób, których stan uległ na tyle pogorszeniu, że uzasadnione jest przyznanie zapomogi, np. na leczenie. Bez zgody funkcjonariusza również nie można takich danych udostępniać, co stanowić może naruszenie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn.zm.).

Uwaga 33 dotyczy uszczegółowienia i przedstawienia w projekcie ustawy wszystkich okresów zaliczanych do stażu jubileuszowego.

W ocenie projektodawców uwaga do odrzucenia; aktualnie zostały wpisane do art. 204 uregulowania dotyczące okresów podlegających wliczeniu do stażu służby uprawniającego do nagrody jubileuszowej, które znajdują się w obowiązującym rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości. Zgodnie z brzmieniem art. 204 do stażu jubileuszowego, podlegają wliczeniu wszystkie okresy pracy, służby, nauki oraz inne, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Powyższe uregulowanie daje najpełniejsze i korzystne uprawnienia dla funkcjonariuszy, zgodne ze standardami i przepisami wydanymi na podstawie Kodeksu pracy i przepisami obowiązującymi w innych służbach mundurowych.

Uwaga 35 dotyczy wykreślenia z projektu przepisu, zgodnie z którym wniesienie odwołania od decyzji (w sprawach osobowych funkcjonariuszy) nie wstrzymuje jej wykonania.

Zarzut Związku naruszenia zasad postępowania administracyjnego w zakresie wykonalności decyzji nie jest trafny. Zasady postępowania administracyjnego, na które powołuje się Związek są sformułowane w art. 130 § 1 i 2 kpa, zgodnie z którymi: „przed upływem terminu do wniesienia odwołania decyzja nie ulega wykonaniu” (§1),

a „wniesienie odwołania w terminie wstrzymuje wykonanie decyzji” (§ 2). Regulacja zastosowana w art. art. 215 ust. 5, powoduje skutek w postaci „natychmiastowej wykonalności” wydanej decyzji, który został osiągnięty pośrednio, przez wskazanie, że odwołanie nie wstrzymuje wykonania decyzji. Zgodnie zaś z art. 130 § 3 pkt 2 kpa decyzja podlega wykonaniu z mocy ustawy, jeżeli przepis ustawy wyraźnie tak stanowi, a takim przepisem jest właśnie art. 216 ust. 5 ustawy o Służbie Więziennej. Decyzja opatrzona rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa) i decyzja natychmiast wykonalna z mocy ustawy podlegają wykonaniu przed upływem terminu do wniesienia odwołania, a wniesienie odwołania w terminie nie wstrzymuje wykonania tych decyzji. W tym sensie przepis art. 130 § 3 ustanawia wyjątki od reguł przewidzianych w przepisach art. 130 § 1 i 2, wskazanych przez Związek. Brak jest podstaw do przyznania regule wyrażonej w art. 130 § 1 i § 2 „wyższej” rangi, jako zasadzie nad regułą wyrażoną w art. 130 § 3 pkt 2.

Ponadto ze swej istoty, sprawy rozstrzygane w trybie art. 215 ust. 3 dotyczące zwolnienia ze służby, przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej, przeniesienia na niższe stanowisko, czy zawieszenia w czynnościach służbowych, z uwagi na konieczność zabezpieczenia prawidłowego toku służby, wymagają ze swej natury natychmiastowej wykonalności. Funkcjonariusz nie jest pozbawiony swych praw, ponieważ od tych decyzji przysługuje odwołanie do wyższego przełożonego, a następnie skarga do sądu administracyjnego. Uchylenie decyzji o zwolnieniu ze służby powoduje wszczęcie postępowania w sprawie ponownego nawiązania stosunku służbowego, a funkcjonariusz, z którym ponownie nawiązano stosunek służbowy, otrzymuje za okres pozostawania poza służbą świadczenia równe jego uposażeniu (art. 220), a okres ten traktuje się na równi ze służbą.

Uwaga 36 dotyczy wykreślenia z projektu ustawy instytucji „rozkazu personalnego”.

Rozkaz jest instytucją charakterystyczną dla każdej służby mundurowej i stanowi podstawę funkcjonowania służby. Także rozkaz personalny, stanowiący podstawę do nawiązania lub rozwiązania stosunku służbowego, czy mianowania na stanowisko służbowe jest charakterystyczny dla służb mundurowych i stosunku służbowego, np. art. 28, 81 ustawy o Policji, czy art. 34 ust. 2, 45a ust. 2 ustawy o Straży Granicznej. Ponadto, z istoty swej, sprawy rozstrzygane w trybie art. 216 ust. 2, a dotyczące mianowania na stanowiska, zwalniania ze stanowisk i przenoszenia do dyspozycji (np. art. 82), nadawania stopni, delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce lub poza służbę w kraju i za granicą, powierzenia obowiązków na innym stanowisku, wymagają ze swej natury także natychmiastowej wykonalności, z uwagi na konieczność zabezpieczenia prawidłowego toku służby.

Powyższe sprawy, zgodnie z ustalonym orzecnictwem administracyjnym, należą przede wszystkim do zakresu spraw wynikających z podległości służbowej pomiędzy przełożonymi i podwładnymi, tym samym decyzja w tym zakresie należy do wyłącznej kompetencji przełożonego, a skargi do sądu administracyjnego podlegają z powyższych względów odrzuceniu.

Uwaga 37 dotyczy wykreślenia z projektu ustawy przypadków ponownego mianowania na niższe stanowiska służbowe, w przypadku braku możliwości mianowania na stanowisko równorzędne.

Przypadki ponownego nawiązania stosunku służbowego w wyniku uchylenia decyzji o zwolnieniu i braku możliwości mianowania funkcjonariusza na stanowisko, co najmniej równorzędne w zakresie uposażenia zasadniczego do stanowiska zajmowanego przed zwolnieniem ze służby, nie dotyczy (wbrew temu, co sugeruje Związek) stanowisk typowych. Mianowanie na stanowiska takie, jak strażnik, oddziałowy, inspektor itd., wyklucza zastosowanie procedury mianowania na niższe stanowisko, ponieważ taka sytuacja nie może nastąpić i w każdym takim przypadku funkcjonariusz zostanie „przywrócony” na poprzednio zajmowane stanowisko, ze względu właśnie na powszechność tych stanowisk.

Brak natomiast możliwości mianowania na stanowisko równorzędne lub wyższe dotyczy wyjątkowych i jednostkowych przypadków, a przede wszystkim stanowisk kierowniczych w służbie, i to w sytuacji, gdy stanowisko to już jest zajęte lub mianowanie na to stanowisko należy do uznania wyższego przełożonego (np. mianowanie na stanowisko Dyrektora Generalnego Służby Więziennej). Należy zauważyć, że na mianowanie na niższe stanowisko musi wyrazić zgodę funkcjonariusz, a w przypadku mianowania, zachowuje prawo do uposażenia pobieranego na poprzednio zajmowanym stanowisku, do czasu uzyskania uposażenia zasadniczego równego dotychczas pobieranemu lub wyższego.

Uwaga 38 dotyczy wydłużenia okresu 6 miesięcy, za który wypłaca się funkcjonariuszowi świadczenie równe uposażeniu na dotychczas zajmowanym stanowisku służbowym (przed ustaniem stosunku służbowego) do okresu jednego roku.

Wydłużenie z 6 do 12 miesięcy okresu pozostawania poza służbą, za które przysługuje funkcjonariuszowi świadczenie pieniężne równe uposażeniu na stanowisku zajmowanym bezpośrednio przed ustaniem stosunku służbowego jest rozwiązaniem znacznie odbiegającym od rozwiązań przyjętych w pozostałych służbach mundurowych, w których ten okres wynosi maksymalnie 6 miesięcy. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 220 ust. 3, okres ten traktuje się na równi ze służbą w zakresie wszystkich uprawnień uzależnionych od stażu służby, a więc w zakresie uprawnień urlopowych, jubileuszowych, wysługi lat, nagród rocznych, a przede wszystkim zaliczony jest do stażu emerytalnego.

Uwaga 39 dotyczy wykreślenia z projektu ustawy możliwości przeprowadzania z funkcjonariuszem rozmowy dyscyplinującej i następnie pozostawiania w aktach osobowych funkcjonariusza śladu po przeprowadzonej rozmowie dyscyplinującej w postaci wpięcia do nich notatki z tej rozmowy – uwaga częściowo uwzględniona. Projekt nie będzie przewidywał konieczności umieszczania w aktach osobowych funkcjonariusza notatki z rozmowy dyscyplinującej.

Uwaga 40 dotyczy zmiany zasad związanych z wyłanianiem rzecznika dyscyplinarnego w stosunku do oficerów posiadających stopień majora lub wyższy – uwaga częściowo uwzględniona. Rzecznikami dyscyplinarnymi właściwymi do prowadzenia spraw tych oficerów będzie mógł być oficer w stopniu co najmniej

kapitana (propozycja Związku dopuszczała możliwość powołania do tej funkcji oficera nawet w stopniu podporucznika).

Uwaga 41 dotyczy obligatoryjnego wprowadzenia możliwości powołania „komisji” (z udziałem przedstawiciela Związku) do zbadania zaskarżonego orzeczenia dyscyplinarnego.

Zgodnie z art. 254 ust. 1 ustawy, wyższy przełożony jest zobowiązany obligatoryjnie powołać komisję do zbadania zaskarżonego orzeczenia dyscyplinarnego w sprawie orzeczenia kary dyscyplinarnej wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe i wyższej. W przypadku kar niższych, tj. kary nagany i ostrzeżenia o niepełnej przydatności na zajmowanym stanowisku służbowym, do uznania przełożonego ustawodawca pozostawił decyzję w zakresie konieczności powołania komisji. Związek natomiast domaga się obligatoryjnego powoływania komisji do zbadania każdego zaskarżonego orzeczenia z udziałem przedstawiciela Związku Zawodowego. Powołanie komisji i zagwarantowanie udziału w pracach komisji przedstawiciela Związku Zawodowego w przypadku każdej sprawy, w której może być orzeczona wyższa i bardziej dolegliwa kara dla funkcjonariusza, gwarantuje w zupełności prawo funkcjonariusza do obrony. Udział Związku i powołanie Komisji w każdej sprawie zagrożonej karą nagany lub maksymalnie ostrzeżeniem o niepełnej przydatności na zajmowanym stanowisku, które to kary mają charakter dyscyplinujący i ostrzegawczy, zdaniem strony służbowej, wydłuży i skomplikuje procedurę w zakresie określonym w art. 254 i 255. Z punktu widzenia ekonomiki postępowania, jak również prawa funkcjonariusza do obrony nie jest to uzasadnione. Podobne uregulowanie zawarte jest w art. 135m ustawy o Policji.

Ponadto obligatoryjny udział przedstawicieli Związków Zawodowych w postępowaniu odwoławczym, w każdej sprawie, może spotkać się z dezaprobatą funkcjonariuszy, którzy mogą nie życzyć sobie wglądu w akta sprawy przez przedstawicieli Związku.

Uwaga 42 dotyczy skrócenia okresu zatarcia kary nagany do 3 miesięcy. Wprowadzenie uregulowań pozwalających na odstąpienie przez przełożonego od wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w przypadku czynu stanowiącego przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi, możliwość przeprowadzenia rozmowy dyscyplinującej (art. 227 ust. 5 i 6) albo wydania decyzji o obniżeniu dodatku służbowego, którego wysokość uzależniona jest m.in. od postawy w służbie i poziomu wykonywanych obowiązków służbowych, daje przełożonemu szeroki wachlarz środków dyscyplinujących, które może stosować, w miejsce długotrwałego i dolegliwego postępowania dyscyplinarnego. Ponadto odstąpiono od dotychczasowej najniższej kary upomnienia (zatarcie po upływie 1 miesiąca) i kary surowej nagany (zatarcie po 6 miesiącach), pozostawiając tylko karę nagany, której zatarcie następuje po 6 miesiącach trwania kary (dotychczas po 3 miesiącach). Zatarcie zaś kolejnych kar następuje konsekwentnie co 6 miesięcy, odpowiednio po 12 i 18 miesiącach od wymierzenia kary, co kształtuje prawidłową politykę dyscyplinarną w Służbie Więziennej. Wprowadzono także nową instytucję dobrowolnego poddania się karze (art. 241).

Uwaga 43 dotyczy skrócenia okresu, w którym można wystąpić o zatarcie kary nagany z 3 do 2 miesięcy.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 232 ustawy kara nagany oznacza wytknięcie ukaranemu przez przełożonego dyscyplinarnego niewłaściwego postępowania, nie jest ona jednak tożsama z rozmową dyscyplinującą, o której mowa w art. 227 ust. 6 ustawy. Mając na uwadze katalog środków dyscyplinujących, pozwalających na odstąpienie lub umorzenie postępowania, znaczne ograniczenie ilości kar „mniejszej wagi” oraz zasadę gradacji kar, w ocenie projektodawców, już pierwsza kara nagany, powinna być na tyle dolegliwa, aby sam czasookres jej trwania miał charakter odstraszający i prewencyjny. Należy pamiętać, że wcześniejsze zatarcie kary nagany, może nastąpić już po upływie 3 miesięcy, co w ocenie projektodawców jest minimalnym okresem trwania kary. Wprowadzając w miejsce dotychczasowych trzech kar dyscyplinarnych (upomnienie, nagana, surowa nagana), tylko jednej kary, jednocześnie celowo podniesiono jej rangę.

Należy również podnieść, że przy zastosowaniu podobnych środków dyscyplinujących i kar, także w innych służbach mundurowych, występuje podobna gradacja kar dyscyplinarnych i czasookres ich trwania, np. art. 134 i 135q ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277 z późn.zm.) lub art. 137a ust. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2005 r. Nr 234, poz. 1997 z późn.zm.).

Uwaga 44 ogólna; dot. pominięcia w projekcie ustawy problematyki szkolenia i doskonalenia zawodowego.

W ocenie projektodawców uwaga nietrafna, bowiem kwestie związane z naborem, postępowaniem kwalifikacyjnym i szkoleniem zostały w podstawowym zakresie uregulowane w art. 43, 48 i 146, natomiast szczegółowe zagadnienia, które mogą podlegać niezbędnym zmianom, zostaną uregulowane w aktach wykonawczych, wydanych z upoważnienia przepisów ustawy.

Wyk. w 2 egz.

1 – adresat

2 – a/a

Z up. DYREKTORA GENERALNEGO
Służby Więziennej

ptk Waldemar Śledzik
Zastępca Dyrektora Generalnego

DYREKTOR
Biura Prawnego
Centralnego Zarządu Służby Więziennej

Michał Z...